

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA  
KERJA YANG BEKERJA DI MALAM HARI  
DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NO. 13  
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN<sup>1</sup>  
Oleh: Ayu Wahyuni Maku<sup>2</sup>**

**ABSTRAK**

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana hubungan dan perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha dan bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang bekerja pada malam hari ditinjau dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan menggunakan metode penelitian yuridis normatif, disimpulkan: 1. Hubungan kerja merupakan suatu hubungan antara seorang pekerja/buruh dan seorang majikan atau pengusaha, dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah. Unsur hubungan kerja terdiri atas para pihak sebagai subjek (pengusaha) dan pekerja/buruh, perjanjian kerja, adanya pekerjaan, upah dan perintah. Dengan demikian, landasan hubungan kerja karena adanya perjanjian kerja, baik tertulis maupun tidak tertulis (lisan). Prinsip yang menonjol pada perjanjian kerja, yaitu adanya keterikatan seseorang (pekerja/buruh) kepada orang lain (pengusaha) untuk bekerja di bawah perintah dengan menerima upah. Jadi, apabila seseorang telah mengikatkan diri dalam suatu perjanjian kerja, berarti ia secara pribadi otomatis harus bersedia bekerja di bawah perintah orang lain. 2. Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 224 tahun 2003 lebih menekankan perlindungan hukum terhadap perempuan yang bekerja di malam hari dengan menjamin dan memberikan segala hak-hak yang perlu diperoleh pekerja perempuan tersebut. Dari ketentuan Pasal dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan

Transmigrasi tersebut, maka dapat dikatakan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja/buruh baik secara umum maupun secara khusus bagi pekerja/buruh yang bekerja pada malam hari harus mengikuti ketentuan tersebut, mengingat dalam hal ini untuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja laki-laki yang bekerja di malam hari tidak diatur.

Kata kunci: Perlindungan hukum, tenaga kerja, bekerja di malam hari.

**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang**

Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, karena tanpa adanya pekerja tidak akan mungkin perusahaan itu bisa jalan dan berpartisipasi dalam pembangunan. Oleh karenanya perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaannya.

Perlindungan terhadap pekerja juga perlu diusahakan dan dijaga mengenai ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin dan juga untuk dapat mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan.

Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu. Keberadaan hukum Ketenagakerjaan secara yuridis dimaksudkan untuk memberikan perlindungan hukum kepada pekerja/buruh, menjaga keseimbangan hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha agar senantiasa harmonis dalam menjaga ketenangan kerja dan kelangsungan serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Berdasarkan ketentuan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

- 1) Memperdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- 2) Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang

<sup>1</sup> Artikel Skripsi. Dosen Pembimbing : Constance Kalangi, SH, MH; Tonny Rompis, SH, MH

<sup>2</sup> Mahasiswa pada Fakultas Hukum Unsrat, NIM. 110711314

sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;

- 3) Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan;
- 4) Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja dimaksudkan untuk dapat memberikan kesempatan kerja seluas-luasnya bagi tenaga kerja Indonesia. Selanjutnya, tenaga kerja Indonesia diharapkan dapat berpartisipasi secara optimal dalam pembangunan nasional, tetapi dengan tetap menjunjung nilai-nilai kemanusiaanya. Dengan demikian, tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah menjadikan tenaga kerja Indonesia sebagai subjek pembangunan, bukan sebaliknya menjadi objek pembangunan.<sup>3</sup>

Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil, dan merata. Hal ini dilakukan karena pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multidimensi dan terkait dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh. Oleh karenanya, pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung. Hal ini sesuai dengan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu: *"pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945"*.

Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah, sebagaimana didalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: *"Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha"*. Untuk ini pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perlindungan Tenaga kerja sangat mendapat perhatian dalam hukum ketenagakerjaan, namun dalam prakteknya masih ada saja

instansi pemerintah, perusahaan dan pengusaha yang tidak menjalankan ketentuan yang telah diatur tersebut, dalam hal ini mengenai perlindungan tenaga kerja yang bekerja di malam hari masih tidak mendapatkan perlindungan seperti yang diamanatkan oleh Undang-Undang tersebut.

Melihat fenomena ini, maka penulis merasa tertarik untuk menulis tentang bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang bekerja di malam hari ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

## B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah hubungan dan perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha?
2. Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang bekerja di malam hari ditinjau dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

## C. Metode Penulisan

Penelitian ini adalah penelitian hukum normatif atau penelitian hukum kepustakaan, yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder.<sup>4</sup> Adapun data yang diperoleh langsung melalui penelusuran kepustakaan yaitu terdiri dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier

## PEMBAHASAN

### A. Hubungan Dan Perjanjian Kerja Antara Pekerja Dengan Pengusaha

Di dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sudah mencakup unsur perjanjian kerja secara tegas, yakni:

- a. Unsur adanya pekerjaan, secara teknis jelas tidak mungkin pengusaha akan merekrut pekerja buruh jika tidak tersedia pekerjaan sesuai dengan kapasitas kebutuhan perusahaannya. Secara yuridis unsur ini merupakan salah satu syarat sahnya perjanjian kerja, sebagaimana di atur dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengadopsi pasal 1320 KUHPdata.

<sup>3</sup> Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan ke-4, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hal. 9.

<sup>4</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif; Suatu Tinjauan Singkat*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hal. 13.

Dimana unsur adanya pekerjaan sebagai syarat objektif dari perjanjian kerja sehingga objek perjanjian kerja harus jelas. Jika syarat objektif tidak terpenuhi, perjanjian kerja batal demi hukum.

- b. Unsur adanya perintah, disinilah letak strategisnya pengusaha dan memiliki bargaining position cukup kuat dibandingkan pekerja/buruh. Pengusaha berhak biasanya dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama disebut hak prerogratif pengusaha, melakukan perintah kepada pekerja/buruh sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaannya sehingga pekerja/buruh mengikatkan diri pada pengusaha untuk bekerja di bawah perintah pengusaha.
- c. Unsur adanya upah, tidak mungkin seorang pekerja/buruh mau bekerja jika tanpa adanya upah yang sesuai dengan kebutuhannya. Upah dalam ketentuan ketenagakerjaan minimal adalah Upah Minimum Provinsi (UMP) atau Upah Minimum Sektorial Provinsi (UMSP) yang ditetapkan oleh Gubernur. Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa: *“pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89”*.
- d. Unsur waktu tertentu, dimana pelaksanaan hubungan kerja dibatasi atau diatur dengan waktu tertentu, tidak terus-menerus. Unsur waktu tertentu memang tidak termasuk ke dalam pengertian hubungan kerja, sebagaimana Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Mengingat faktanya unsur ini melekat dalam sistem hubungan kerja karena mustahil hubungan kerja dapat dilakukan tanpa adanya unsur ini. Disamping itu, unsur waktu tertentu juga menyangkut status dan kepastian hukum suatu hubungan kerja. Menurut Abdul Khakim, unsur waktu tertentu ini mengandung tiga pengertian. *Pertama*, bahwa hubungan kerja itu ada pengaturan/pembatasan waktu kerjanya, tidak berlarut-larut dengan memaksa pekerja/buruh bekerja tanpa batas waktu. Jadi, pelaksanaan hubungan kerja harus dilakukan sesuai dengan waktu kerja yang

telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan. Pekerja/buruh berhak waktu istirahat dan cuti. Karenanya, pengusaha tidak boleh sekehendak hati atau semena-mena dalam memperkerjakan pekerja/buruh. Untuk itu harus ada ketentuan waktu kerja yang jelas karena bagaimanapun pekerja/buruh adalah manusia juga, memiliki keterbatasan kapasitas tenaga. *Kedua*, pekerja/buruh tidak boleh seenaknya dalam melaksanakan pekerjaan karena perusahaan memiliki aturan waktu kerja sesuai dengan ketentuan perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan. *Ketiga*, bahwa hubungan kerja itu dibatasi atau terbatasi waktu, apapun alasannya. Tidak ada satupun hubungan kerja dilakukan seumur hidup. Jadi, setiap terjadi suatu hubungan kerja, salah satu pihak harus selalu siap dengan kemungkinan adanya pemutusan hubungan kerja dengan berbagai alasannya.<sup>5</sup>

Selanjutnya perjanjian kerja menurut sistematik Kitab Undang-Undang Hukum Perdata diatur dalam Bab 7A Buku III KUHPerdata dengan judul “perjanjian untuk melakukan pekerjaan”. Perjanjian kerja baru masuk dalam KUHPerdata pada Tahun 1926 dengan Staatsblad 1926 No. 335, yang mulai berlaku sejak tanggal 1 Januari 1927. Perjanjian kerja dalam Bab 7A KUHPerdata ini dalam perkembangannya banyak mengalami perubahan, antara lain sebagai berikut:<sup>6</sup>

1. Mengenai perjanjian kerja untuk waktu tertentu diadakan perubahan agar sesuai dengan perkembangan dan teknologi dewasa ini dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per-05/PER/1986 tentang Kesepakatan Kerja untuk Waktu Tertentu.
2. Mengenai Peraturan Perusahaan dan Tata Tertib Perusahaan dijadikan satu istilah Peraturan Perusahaan dan diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi No. PER-02/MEN/1978 tentang Peraturan Perusahaan dan Perundingan Pembuatan Perjanjian Perburuhan.

<sup>5</sup> Abdul Khakim, *Op.cit*, hal. 41.

<sup>6</sup> FX. Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta, 1997, hal. 1.

3. Mengenai pengupahan berlaku Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.
4. Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja berlaku Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.

Istilah perjanjian kerja sebenarnya tidak dikenal dalam KUHPdata, yang ada ialah perikatan atau *verbinten* (Pasal 1233) dan persetujuan *overeenkomst* (Pasal 1313). Beberapa ahli hukum juga berbeda pendapat dalam menggunakan istilah-istilah tersebut. Di Indonesia, istilah *verbinten* diterjemahkan dalam tiga arti, yaitu perikatan, perutusan dan perjanjian. Sedangkan istilah *overeenkomst* diterjemahkan dalam dua arti, yaitu perjanjian dan persetujuan.<sup>7</sup> Jika menggunakan Pasal 1313 KUHPdata, batasan pengertian perjanjian adalah suatu perbuatan dimana seseorang atau lebih mengikatkan diri pada orang lain untuk melaksanakan sesuatu hal.

#### **B. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Bekerja Pada Malam Hari Ditinjau Dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

Telah diuraikan sebelumnya bahwa hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara tenaga kerja dan pengusaha, yang berarti mengatur kepentingan orang perorangan, akan tetapi didalam pelaksanaan hubungan kerja untuk masalah-masalah tertentu diperlukan campur tangan pemerintah. Lebih lanjut Budiono membagi sifat hukum ketenagakerjaan menjadi dua, yaitu bersifat imperatif dan bersifat fakultatif. Hukum bersifat imperatif atau *dwingenrecht* (hukum memaksa) artinya hukum yang di taati secara mutlak, tidak boleh dilanggar.<sup>8</sup> Contoh:

1. Permagangan yang dilakukan di luar wilayah Indonesia wajib mendapat izin dari Menteri atau Pejabat yang ditunjuk.
2. Pemberi kerja dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup

kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan, baik mental maupun fisik tenaga kerja.

3. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa indonesia dan huruf latin.
4. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan.
5. Kewajiban membayar ganti rugi bagi pihak yang mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu.
6. Ketentuan untuk waktu kerja lembur.
7. Ketentuan tentang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan.
8. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah daripada upah minimum.

Sedangkan hukum bersifat fakultatif atau *regelendrecht/aanvullendrecht* (hukum yang mengatur/melengkapi), artinya hukum yang dapat dikesampingkan pelaksanaannya.<sup>9</sup>

Contohnya:

- a) Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan.
- b) Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan paling lama tiga bulan.
- c) Pengecualian atas larangan mempekerjakan anak.
- d) Pengecualian kewajiban ikut serta dalam program Jamsostek, dimana program JPK dapat diabaikan sepanjang pengusaha telah memberikan pelayanan kesehatan dengan manfaat yang lebih baik dari standar dasar jamsostek.

Selanjutnya objek perlindungan tenaga kerja menurut Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 meliputi:

- 1) Perlindungan atas hak-hak dalam hubungan kerja.
- 2) Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha dan mogok kerja.
- 3) Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

<sup>7</sup> Kosidin, Koko, *Perjanjian Kerja-Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, CV Mandar Maju, Bandung, 1999, hal. 2.

<sup>8</sup> Budiono, Abdul Rachmad, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Cet. I, PT. RajaGrafindo Persada, Jaakarta, 1995, hal. 9.

<sup>9</sup> *Ibid.*,

- 4) Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat.
- 5) Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.
- 6) Perlindungan atas hak pemutusan hubungan tenaga kerja.

Untuk perlindungan hukum khusus bagi tenaga kerja yang bekerja di malam hari menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur didalam Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 berbunyi: *"ayat (1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. ayat (2), Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai pukul 07.00. ayat (3), Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib: a. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja, b. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja. ayat (4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.*

Dalam Pasal 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 224 tahun 2003, tentang kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00, diatur sebagai berikut:<sup>10</sup>

1. Memberikan makanan dan minuman bergizi
  - a. Makanan dan minuman yang bergizi tersebut harus sekurang-kurangnya memenuhi 1.400 kalori dan diberikan pada waktu istirahat antara jam kerja (Pasal 3 ayat (1) Kepmenaker 224/2003);
  - b. Makanan dan minuman tidak dapat diganti dengan uang (Pasal 3 ayat (2) Kepmenaker 224/2003);

- c. Penyediaan makanan dan minuman, peralatan, dan ruangan makan harus layak serta memenuhi syarat hygiene dan sanitasi (Pasal 4 ayat (1) Kepmenaker 224/2003);
    - d. Penyajian menu makanan dan minuman yang diberikan kepada pekerja/buruh harus secara bervariasi (Pasal 4 ayat [2] Kepmenaker 224/2003).
2. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja, dengan cara:
  - a) Menyediakan petugas keamanan di tempat kerja (Pasal 5 huruf a Kepmenaker 224/2003);
  - b) Menyediakan kamar mandi/wc yang layak dengan penerangan yang memadai serta terpisah antara pekerja/buruh perempuan dan laki-laki (Pasal 5 huruf b Kepmenaker 224/2003).
3. Menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00
  - a. Pengusaha wajib menyediakan antar jemput dimulai dari tempat penjemputan ke tempat kerja dan sebaliknya (Pasal 6 ayat [1] Kepmenaker 224/2003);
  - b. Penjemputan dilakukan dari tempat penjemputan ke tempat kerja dan sebaliknya antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00 (Pasal 6 ayat [2] Kepmenaker 224/2003);
  - c. Pengusaha harus menetapkan tempat penjemputan dan pengantaran pada lokasi yang mudah dijangkau dan aman bagi pekerja/buruh perempuan (Pasal 7 ayat [1] Kepmenaker 224/2003);
  - d. Kendaraan antar jemput harus dalam kondisi yang layak dan harus terdaftar di perusahaan (Pasal 7 ayat [2] Kepmenaker 224/2003)

Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 224 tahun 2003 lebih menekankan perlindungan hukum terhadap perempuan yang bekerja di malam hari dengan menjamin dan memberikan segala hak-hak yang perlu diperoleh pekerja perempuan tersebut. Dari

<sup>10</sup> Lihat Pasal 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 224 tahun 2003 tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 – 07.00.

ketentuan Pasal dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi tersebut, maka dapat dikatakan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja/buruh baik secara umum maupun secara khusus bagi pekerja/buruh yang bekerja pada malam hari harus mengikuti ketentuan tersebut, mengingat dalam hal ini untuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja laki-laki yang bekerja di malam hari tidak diatur. Selanjutnya untuk masalah pelaksanaan secara teknis dalam hal ini memperkerjakan pekerja/buruh di malam hari pengusaha harus menyediakan makanan dan minuman bergizi, tapi pada kenyataannya pengusaha tidak lagi menyediakannya tetapi malah digantikan dengan memberikan upah lebih kepada pekerja/buruh tersebut. Sementara dalam peraturan penggantian dalam bentuk uang tersebut tidak diijinkan atau dilarang.

Dikaitkan dengan Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:<sup>11</sup>

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. Moral dan kesusilaan;
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Pasal tersebut memberikan pengertian untuk memberikan perlindungan yang secara mutlak khususnya dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja juga untuk perlindungan masalah moral dan kesusilaan. Namun pada kenyataannya masih ada saja pelanggaran-pelanggaran yang terjadi khusus untuk tenaga kerja perempuan yang bekerja di malam hari tidak mendapatkan perlindungan sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang ketenagakerjaan.

Contoh kasus yang terjadi terhadap tenaga kerja perempuan yang bekerja di malam hari di Jakarta, terdapat sekitar 80.000 orang buruh. Sebanyak 90 persen dari angka tersebut merupakan buruh perempuan dan 75 persen buruh perempuan yang ada di Jakarta telah mengalami kekerasan seksual. Dari catatan tahunan yang dikeluarkan oleh Komnas Perempuan tahun 2012, terdapat 216.156 kasus kekerasan terhadap perempuan. Di antaranya diterima oleh buruh perempuan

sebanyak 2.521. Angka itu berdasarkan kepada buruh perempuan yang melaporkan kejadian yang dialaminya. Pelecehan seksual yang terjadi pada buruh perempuan beragam modusnya, mulai dari pelecehan fisik yang mengarah ke perbuatan seksual (seperti mencium, mencubit, menepuk dan lain-lain), pelecehan secara lisan, pelecehan isyarat (seperti : bahasa tubuh yang mengarah hubungan seksual), pelecehan tertulis atau gambar porno, serta pelecehan psikologis misalnya ajakan berhubungan seksual secara terus menerus dan tidak diinginkan.<sup>12</sup> Contoh kasus lainnya yakni di salah satu Hotel Jayagiri Denpasar semestinya menyediakan makanan dan minuman bergizi bagi para pekerja perempuan di malam hari, namun pihak Hotel Jayagiri Denpasar sepakat untuk memberikan uang makan sebagai ganti dari penyediaan makanan dan minuman bergizi tersebut, hal ini tercantum didalam perjanjian kerja.<sup>13</sup> Pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja/buruh yang bekerja di malam hari perlu ditindak lanjuti dan diberikan sanksi tegas, sehingga dapat memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja tersebut.

Sementara itu untuk pengaturan waktu kerja untuk *shift* pagi, siang dan malam ini tidak diatur spesifik di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 oleh karena itu pihak manajemen perlu membahas dan mengkaji hal ini dalam arti berapa jam seharusnya pengaturan jam untuk *shift* 1, *shift* 2, dan *shift* 3 baik didalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja, maupun perjanjian kerja bersama dengan tetap memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>14</sup> Sehingga boleh meminimalisirkan terhadap tenaga kerja khususnya perempuan yang bekerja di malam hari dan dapat mencegah hal-hal yang tidak diinginkan sebagai upaya dalam memberikan

<sup>12</sup><http://megapolitan.kompas.com/read/2013/04/19/16235648/75.Persen.Buruh.Wanita.di.Jakarta.Alami.Kekerasan.Seksual>. Diakses pada tanggal 18-Agustus-2016 jam 08.48 Wita.

<sup>13</sup>

<http://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/viewFile/20067/13336>. Diakses pada tanggal, 18-Agustus-2016 jam 08.48 Wita.

<sup>11</sup>Lihat Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>14</sup> Rukiyah L & Darda Syahrizal, *Op.cit*, hal. 190.

perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh khususnya pekerja perempuan.

## PENUTUP

### A. Kesimpulan

1. Hubungan kerja merupakan suatu hubungan antara seorang pekerja/buruh dan seorang majikan atau pengusaha, dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah. Unsur hubungan kerja terdiri atas para pihak sebagai subjek (pengusaha) dan pekerja/buruh, perjanjian kerja, adanya pekerjaan, upah dan perintah. Dengan demikian, landasan hubungan kerja karena adanya perjanjian kerja, baik tertulis maupun tidak tertulis (lisan). Prinsip yang menonjol pada perjanjian kerja, yaitu adanya keterikatan seseorang (pekerja/buruh) kepada orang lain (pengusaha) untuk bekerja di bawah perintah dengan menerima upah. Jadi, apabila seseorang telah mengikatkan diri dalam suatu perjanjian kerja, berarti ia secara pribadi otomatis harus bersedia bekerja di bawah perintah orang lain.
2. Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 224 tahun 2003 lebih menekankan perlindungan hukum terhadap perempuan yang bekerja di malam hari dengan menjamin dan memberikan segala hak-hak yang perlu diperoleh pekerja perempuan tersebut. Dari ketentuan Pasal dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi tersebut, maka dapat dikatakan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja/buruh baik secara umum maupun secara khusus bagi pekerja/buruh yang bekerja pada malam hari harus mengikuti ketentuan tersebut, mengingat dalam hal ini untuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja laki-laki yang bekerja di malam hari tidak diatur.

### B. Saran

1. Setiap perjanjian kerja yang dibuat oleh majikan/pengusaha harus sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, dan untuk pekerja/buruh diharapkan mengerti akan hak-haknya dan tahu bagaimana bentuk perlindungan hukum yang diberikan sehingga dalam mengadakan perjanjian kerja tidak menimbulkan kerugian serta melanggar apa yang menjadi hak pekerja/buruh tersebut.
2. Setiap majikan/pengusaha yang akan mempekerjakan pekerja/buruh pada pukul 23.00- 07.00 harus bertanggungjawab dan memperhatikan ketentuan-ketentuan yang telah diatur dalam perundang-undangan sehingga dapat memberikan kepastian hukum untuk perlindungan pekerja/buruh yang bekerja di malam hari.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan ke-4, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014.
- A. Ridwan Halim, *Hukum Pidana Dalam Tanya Jawab*, Cet. II, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1984.
- Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuahan Di Indonesia*, Cet. III, PT. Gramedia, Jakarta, 1995.
- A. Ridwan Halim, *Hukum Perburuahan Dalam Tanya Jawab*, Cet. 1,.
- Budiono, Abdul Rachmad, *Hukum Perburuahan di Indonesia*, Cet. I, PT. RajaGrafindo Persada, Jaakarta, 1995.
- CST. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, PN Balai Pustaka, Jakarta, 1984.
- Darwan Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Cet. II, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.
- FX. Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta, 1997.
- G. Karta Sapoetra dan RG. Widianingsih, *Pokok-Pokok Hukum Perburuahan*, Cet. 1, Armico, Bandung, 1982.
- Ghalia Indonesia, Jakarta, 1985.
- Halim, *Hukum Perburuahan Dalam Tanya Jawab*, Cet. II, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1990.
- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuahan*, Cet. VI, Djambatan, 1998.

- J.B. Daliyo, *Pengantar Ilmu Hukum-Buku Panduan Mahasiswa*, Cet. III, Edisi Revisi, PT. Gramedia, Jakarta, 1994.
- Kartasapoetra, G. dan Rience Indraningsih, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, Cet. 1, Armico Bandung, 1982.
- Kosidin, Koko, *Perjanjian Kerja-Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, CV Mandar Maju, Bandung, 1999.
- Martoyo Rachmat, *Serikat Pekerja, Pengusaha dan Kesempatan Kerja Bersama*, Cet II, Fikahati Aneska, Jakarta, 1991.
- Riduan Syahrani, *Seluk Beluk dan Asas-Asas Hukum Perdata*, Cet. IV, Rineka Cipta, Jakarta, 2004.
- Rukiyah dan Darda Syahrizal, *Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Aplikasinya*, Cet. 1, Dunia Cerdas, Jakarta, 2013.
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif; Suatu Tinjauan Singkat*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003.
- Soepomo, Iman, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Cet. VI, Djambatan, Jakarta, 1987.
- Soebekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, Cet. V, CV. Pembimbing Masa, Jakarta, 1960..
- Wirjono Prodjodikoro, *Hukum Perdata Tentang Persetujuan-persetujuan Tertentu*, Cet. VII, Sumur, Bandung, 1981.
- Yunus Hamad, *Hubungan Industrial di Indonesia*, PT. Bina Sumberdaya Manusia, Jakarta, 1995.
- Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007.
- Zainal Asikin. dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2014.

**Internet/Website :**

<http://megapolitan.kompas.com/read/2013/04/19/16235648/75.Persen.Buruh.Wanita.di.Jakarta.Alami.Kekerasan.Seksual>  
<http://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/viewFile/20067/13336>.

**Undang-Undang :**

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata  
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 224 tahun 2003 tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 – 07.00.